

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
( **Н И У « Б е л Г У »** )

**ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ**

**Кафедра управления персоналом**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА  
И ЗДОРОВЬЕМ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ООО «ПОЛИГОН –  
СЕРВИС»**

**Выпускная квалификационная работа**

**студента очной формы обучения  
направления подготовки 38.03.03 – управление персоналом**

**4 курса группы 05001243  
Сотникова Артёма Олеговича**

Научный руководитель:  
старший преподаватель  
Дзюбенко Е.В.

Рецензент:  
Менеджер по персоналу  
ООО «Полигон-Сервис»  
Блясова Г.И.

**БЕЛГОРОД 2016**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА.....	6
1.1 Понятие и сущность безопасности труда и здоровья персонала.....	6
1.2 Правовая основа безопасности труда.....	9
1.3 Система управления безопасностью труда.....	13
ГЛАВА 2.СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА В ООО «ПОЛИГОН-СЕРВИС».....	21
2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Полигон-Сервис».	21
2.2 Анализ системы управления персоналом на предприятии.....	25
2.3 Анализ актуального состояния безопасности труда и здоровья персонала..	34
ГЛАВА 3.НАПРАВЛЕНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА.....	41
3.1 Система мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью труда и здоровья персонала.....	41
3.2 Обоснование социально-экономической эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью труда и здоровья персонала.....	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	53
СПИСОК ИСПУЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	55
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	60

## ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе развития производства особую актуальность приобретает понятие персонала как совокупности всех работников, выполняющих рабочие или управленческие операции и занятых переработкой предметов труда.

Разумеется, необходимо не только признание работодателем этой важности, но и обеспечение максимальной выгоды для предприятия в результате эксплуатации данного вида ресурсов. Это возможно при правильной организации управления персоналом, одной из основных задач которой на сегодняшний день становится обеспечение безопасности труда и здоровья персонала.

**Актуальность темы** выпускной квалификационной работы объясняется тем что только хорошо защищенный в плане своего труда персонал будет оптимально настроен на выполнение своих должностных обязанностей с достаточно высоким коэффициентом полезного действия; обеспечив фактор защиты, руководитель в свою очередь получает возможность не только подбора более квалифицированного и компетентного кадрового состава, но и высокую вероятность обезопасить себя и своих работников от аварий, травматизма и несчастных случаев, которые приносят урон, могущий оказаться достаточно масштабным, и приводящий к большим финансовым потерям, а также к снижению престижа, ухудшения имиджа и степени доверия к предприятию, что также может негативно сказаться на состоянии предприятия и его положении на современном рынке.

Задача обеспечения безопасности является не только законодательно закрепленной и экономически обоснованной, но и совершенно естественной и очевидной для любого человека, занятого в процессе производства как обеспечивающая осуществление одного из базовых прав и инстинктов человека.

Данная проблема достаточно хорошо изучена в отечественной литературе.

Среди отечественных ученых изучением безопасности труда занимались - Сеченов И.М. (на основании проведенных исследований в своем труде «Физиология труда» он разработал критерий продолжительности рабочего дня, обосновав научно целесообразность 8-часового рабочего дня), Эрисман Ф.Ф., русский врач, один из основоположников гигиены в России; работы профессоров Кирпичева и Синева закладывают фундамент Русской школы техники безопасности. Вопросами безопасности жизнедеятельности и охраны труда профессионально занимаются ученые и специалисты, работающие в научно-исследовательских институтах и вузах нашей страны. Среди них следует отметить Е.Я. Юдина, С.В. Белова, П.Г.Белова, О.Н.Русака.

**Объект:** ООО "Полигон-Сервис".

**Предмет:** управление безопасностью труда в ООО "Полигон-Сервис".

**Цель** работы заключается в разработке мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала.

#### **Задачи выпускной квалификационной работы**

- теоретический обзор литературы по проблеме изучения управления безопасностью труда и здоровья персонала в организации;
- анализ организационно-экономического состояния предприятия;
- анализ актуального состояния системы безопасности труда и здоровья персонала в ООО «Полигон-Сервис»;
- разработка мероприятий по совершенствованию управления безопасностью труда и здоровьем персонала в ООО «Полигон-Сервис»;
- оценка эффективности предложенных мероприятий по оптимизации управления безопасностью труда и здоровьем персонала в ООО «Полигон-Сервис».

**Практическая значимость** исследования состоит в том, что результаты проведенного исследования могут быть использованы руководством ООО «Полигон-Сервис» с целью совершенствования существующей системы

управления безопасностью труда предприятия, в результате чего уровень эффективности работы коллектива повысится, что отразится на снижении показателя текучести кадров, а также на улучшении имиджа предприятия.

**В исследовании были использованы следующие группы методов:**

- метод организации исследования – метод срезов;
- эмпирические методы: архивный метод (анализ документов);
- методы обработки полученных данных – количественный и качественный;
- метод интерпретации полученных результатов – структурный метод).

**Структура выпускной квалификационной работы:** работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. В первой главе работы даются определения, сущность и принципы системы управления безопасностью труда. Во второй главе выпускной квалификационной приведены организационно-экономическая характеристика предприятия и анализ системы управления безопасностью труда. В третьей главе предложены рекомендации по совершенствованию системы управления безопасностью труда, а также обоснована социальная и экономическая эффективность предложенных мероприятий.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА

## 1.1 Понятие и сущность безопасности труда

Безопасность труда – это один из ключевых аспектов трудовой деятельности каждого без исключения человека. Безопасность труда - система сохранения жизни и здоровья сотрудников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Основными компонентами и взаимосвязанными элементами безопасности труда являются техника безопасности, гигиена труда, производственная санитария.

Под техникой безопасности понимают комплекс организационных мероприятий, технических средств и методик, препятствующих воздействию на работников вредных производственных факторов. Она включает:

- профилактику производственного травматизма на стадии зарождения и в процессе работы предприятий, машин, оборудования; разработку общих принципов и норм охраны труда, конкретных положений о безопасных аспектах эксплуатации оборудования и производства работ;
- разработку методических пособий по технике безопасности;
- обучение, инструктаж персонала, проверку знаний по правилам безопасного ведения работ;
- учет, расследование и анализ несчастных случаев на производстве;
- разработку и контроль осуществления мероприятий по технике безопасности.

Гигиена труда - область профилактической медицины, изучающая условия и характер труда, их воздействие на функциональное состояние человека. На основе этого устанавливаются предельно допустимые значения физических факторов производственной среды, разрабатываются организационные, лечебно-профилактические и санитарно-гигиенические рекомендации по оздоровлению условий труда, профилактике заболеваний,

Производственная санитария - это система мероприятий, технических средств и методик, препятствующих воздействию на работников опасных производственных факторов: установление и применение на практике санитарных норм и организация контроля за их соблюдением; проведение проверок условий труда и внедрение конкретных мероприятий по их модернизации; разработка и внедрение мероприятий по профилактике заболеваний.

Безопасность труда включает в себя промышленную безопасность, пожарную безопасность, электробезопасность, охрану окружающей среды. В комплексе они являются основой безопасности жизнедеятельности.

Безопасность труда включает в себя ряд функций.

Защитная функция обеспечивает защиту жизни и здоровья работников, от воздействия вредных и опасных производственных факторов, а также защиту окружающей среды от вредного воздействия последствий производственной деятельности.

Аналитическая функция состоит в анализе опасных параметров производственной среды и профессиональных рисков.

Контрольная функция заключается в создании многоуровневой системы контроля соблюдения норм и правил охраны труда, применении стимулирования и санкций по их соблюдению, установлении мер экономической, административной, уголовной ответственности.

Профилактическая функция предусматривает меры по профилактике заболеваний и травм на производстве: лечебно-профилактический

(медосмотры, профессиональный отбор по медицинским показаниям), организационные (инструкции и обучение работников), технической (технические средства, использования, защиты, учета требований охраны труда при проектировании, техники, технологий, зданий, сооружений и т. д.).

Функция компенсации и реабилитации заключается в материальной компенсации вреда, причиненного здоровью человека, его трудоспособности; предоставлении финансовых средств на лечение; создании системы мер, обеспечить которые при возможности его возврата, трудовой деятельности и выполнению прямых служебных обязанностей или как минимум оптимальный уровень жизни в случае полной утраты трудоспособности.

Информационная функция заключается в предоставлении работникам и работодателям достоверной, полной информации и консультированию по вопросам условий и охраны труда, о мерах по защите от воздействия вредоносных веществ и опасных производственных факторов.

Образовательная функция предполагает передачу знаний по охране и безопасности труда, и среди рядовых работников, специалистов, руководителей организаций, а также подготовка специалистов по охране труда.

Исследовательско-внедренческая функция обеспечивает разработку, планирование, реализацию и внедрение мероприятий по охране труда.

Экономическая функция охраны труда состоит в минимизации и предупреждения потерь и дополнительных расходов, обусловленных на высоком уровне, травмы, болезни, выплаты компенсаций и штрафов, трудоспособности, снижением производительности труда, качества работы.

Главный принцип - признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности.

И так мы в данной главе рассмотрели понятие и сущность безопасности труда, её основные компоненты, составляющие, а также её основные функции. Далее рассмотрим юридический аспект и правовую основу понятия

безопасности труда, а также изучим такое понятие как система безопасности охраны труда.

## **1.2 Правовая основа безопасности труда**

Конституция Российской Федерации предусматривает, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Труд и здоровье людей охраняются государством. Правила, содержащиеся в ст. 7 и 37 Конституции РФ, составляют конституционные основы охраны труда. Они содержат и обеспечивают права работников по охране труда, установленным государственным нормативным требованиям охраны труда и государственного управления охраной труда, обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Правовая система обеспечения жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности в нашей стране получила закрепление в Основах законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г., ФЗ РФ от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации», разделе Трудового кодекса РФ, а также в подзаконных нормативных актах, принятых Президентом РФ, Правительством РФ, Министерством труда и социального развития РФ, и в иных нормативно-правовых актах. В важнейшем комплексном нормативно-правовом акте, каким являются Основы, и Трудовом кодексе РФ определены основные направления государственной политики в области охраны труда, конкретизированы права работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, и

закреплены гарантии этих прав, предусмотрены государственные нормативные требования охраны труда и т.д.

В юридической литературе безопасность труда рассматривается в широком и узком смысле слова.

В широком смысле безопасность труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. [12, с 60]

Значительная роль в этой деятельности принадлежит юридическим средствам обеспечения жизни и здоровья работников на производстве, их действия независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности этих организаций. В широком смысле безопасность нужна везде в период работы в организации. Только безопасность в широком ее понятии способна сохранить жизнь и здоровье работников на рабочем месте. Если плохой компонент обеспечен, и безопасность обеспечивается не на должном уровне. Например, на грязную работу не созданы душевые, санузлы или превышает в несколько раз допустимые нормы вредных факторов производства и т. д.

Всесторонняя охрана труда будет обеспечена лишь при соблюдении одновременно всех ее аспектов.

В узком смысле понятие безопасности труда в трудовом праве понимается как один из принципов трудового права; правовой институт; субъективное право работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены в конкретном трудовом правоотношении.

Нормативно-правовые средства повышения безопасности труда включают в себя законодательно-нормативные акты, являющиеся основой по управлению охраной труда. Особая роль при этом отведена трудовому законодательству и разрабатываемым на его основе нормативным документам. [20, с 223]

Для обеспечения безопасности труда законодательно определены

требования охраны труда применительно к средствам труда: производственным зданиям, сооружениям, технологическим процессам, оборудованию и другим техническим средствам.

Требования охраны труда распространены на все стадии производства (проектирование, строительство, эксплуатация) и на все производственные объекты, как вновь создаваемые, так и реконструируемые.

Регламентирующим источником для предупредительного надзора являются нормативные акты о стандартизации безопасности труда, санитарные и строительные нормы и правила проектирования строящихся и реконструируемых производственных объектов, правила и нормы приемки в эксплуатацию последних. [3, с 101]

Наиболее важные меры для обеспечения безопасности труда законодательные требования к обучению работников безопасным приемам работы. Периодические медицинские осмотры обеспечивает контроль за состоянием здоровья работников и своевременное выявление ранних симптомов болезни. В законодательстве, большое внимание уделено защите женщин, молодежи, определены льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением. Классификация законов и иных нормативных правовых актов в области охраны труда заключается в следующем.

1. Нормы международного права. Конвенции Международной организации труда;

- Из ст. 10 Конституции Российской Федерации: «Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации».

- Конвенция «Об инспекции труда» 1947 год
- Конвенции «О регулировании вопросов труда» 1978 год
- Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и

производственной среде» 1981 г. [10, с 29]

- Конвенция МОТ от 31.05.2006 г. «О содействии в создании национальной системы и национальных программ в области охраны труда» и др.

2. Конституция Российской Федерации;

- Из ст. 7 Конституции Российской Федерации: «В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда...».

- Из ст. 37 Конституции Российской Федерации: «Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены...». [22, с 14]

3. Федеральные законы;

- Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в редакции Федерального закона от 07.05.2009 № 80 ФЗ).

- О занятости населения в Российской Федерации. Федеральный закон от 19.04.1991 г. № 1032-1 (в редакции Федерального закона от 25.12.2008 № 287-ФЗ).

- Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Федеральный закон от 24 июля 1998 года N 125-ФЗ (в редакции Федерального закона от 23.07.2008 №160-ФЗ) и др. [19, с 71-72]

4. Указы Президента;

- Нормативные правовые акты Правительства и других органов исполнительной власти Российской Федерации.

- Указ Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 года N 314 (в редакции Указов Президента РФ от 25.12.2008 №1847) «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти», «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

- Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 № 399 «Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

В соответствии со статьей 211 Трудового кодекса Российской Федерации: Государственные нормативные требования охраны труда порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации;

6. Акты органов местного самоуправления;

7. Локальные нормативные акты организации. [18, с 32]

В соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации: для работодателей, за исключением предпринимателей - физических лиц, принимаются локальные нормативные акты, которые регулируют нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, решение которых нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В их числе:

- штатное расписание;

- правила внутреннего трудового распорядка;

- положение (приказ) о системе управления охраной труда;

- коллективный договор;

- инструкции, проекты, технологическая и другая документация по выполнению работ и обслуживанию рабочих мест; приказы и распоряжения.

[9, с 13-14]

### 1.3 Система управления безопасностью труда

Управление безопасностью труда - планирование, принятие и внедрение решений по осуществлению организационных, технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда. [14, с 59]

В современном производстве конкретных мер по улучшению условий труда недостаточно, поэтому они существуют в комплексе, образуя систему менеджмента безопасности труда. Совокупность объекта управления и управляющей части, связана каналами передачи информации. Объект управления - это безопасность на рабочем месте и характеризуется воздействием людей с предметами и инструментами. [23, с 52]

Основным принципом государственной политики в области охраны труда является обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности.

Цель системы управления безопасностью труда - обеспечить безопасные и нормальные условия труда для работников на всех стадиях производственного процесса; создать условия, при которых обеспечивается не только своевременное устранение каких-либо нарушений норм по охране труда, но и предупреждение возможности их возникновения. [17, с 10]

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению органами исполнительной власти, ведающим вопросами охраны труда (Статья 11. ФЗ Об основах ОТ).

Высшим органом государственного управления охраной труда в Российской Федерации является Министерство труда и социального развития Российской Федерации в лице Департамента условий и охраны труда.

Состояние объектов управления определяется входными параметрами - факторами, влияющими на безопасность труда. Сюда относятся безопасность конструкций, безопасность технологических процессов и гигиенические параметры производственной среды и социально-психологических факторов. Поскольку реальные производственные условия не являются абсолютно безопасными, то выходной характеристикой системы является определенный уровень безопасности. Выходы объектов управления связаны с системой сбора и обработки информации входной контроль часть.

Информация о выявленных в процессе контроля отклонениях от нормальной безопасности труда, потенциально опасных факторах, поступает в управляющий орган для анализа и принятия решений, направленных на регулирование управляющих параметров входов объекта управления. Поэтому система управления охраной труда действует по принципу обратной связи и в тоже же время это замкнутое автономное управление. Осуществление управления охраной труда: на предприятии в целом - Руководитель (главный инженер); в цехах, на производственных участках - руководители соответствующих подразделений.

Для организации работы по охране труда руководитель организации создает службу охраны труда (вводит должность специалиста по охране труда). [15, с 78]

Инженер по охране труда (Служба) осуществляет организационно-методическую работу по управлению охраной труда, подготовку управленческих решений и контроль за их реализацией. Непосредственно подчиняется руководителю (главному инженеру) предприятия.

Ответственность за деятельность Службы несет руководитель организации. Работники Службы (инженер по охране труда) несут ответственность за выполнение своих должностных обязанностей, определенных положением о Службе и должностными инструкциями.

Структуру Службы и численность работников Службы определяет

руководитель организации в зависимости от численности работающих, характера условий труда, степени опасности производств и других факторов.

В организации с численностью более 50 работников создается Служба или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Руководитель организации с численностью 50 и менее работников может возложить обязанности по охране труда на другого специалиста или иное лицо (с его согласия), которое после соответствующего обучения и проверки знаний наряду с основной работой будет выполнять должностные обязанности специалиста по охране труда. [7, с 11]

При отсутствии в организации Службы (специалиста по охране труда) руководитель организации вправе заключить договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда. [14, с 19]

В соответствии с положением «Рекомендации по организации работы Службы охраны труда в организации» (постановление Министерства труда и социального развития РФ от 08.02.2000 г. № 14)

Основными задачами Службы охраны труда являются:

- организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда и исключение угроз здоровью и жизни персонала;
- контроль за соблюдением законов и других нормативно-правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;
- организация профилактической работы по предупреждению производственного отравления, что, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда;
- информирование и консультирование работников организации, в том числе ее руководителя по вопросам касающимся безопасности и охраны труда;
- изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда

вопросов охраны труда. [8, с 187]

Одним из основных принципов в охране труда при совершенствовании технических средств, остается задача перехода от техники безопасности к безопасной технике.

Средства гигиены, повышение безопасности труда призваны обеспечить благоприятное взаимодействие между человеком трудового процесса и окружающей производственной среды, к ним относятся:

- изучение влияния факторов окружающей среды и самих трудовых процессов на внутренние органы человека и на его организм в целом;
- определить физиологические и гигиенические критерии для безвредного протекания трудового процесса сотрудников на предприятии;
- оценка улучшение регулирования и определение гигиенических норм для трудовых процессов и санкционирование производственных процессов;
- подготовка на основе норм профилактические меры, чтобы предотвратить усталость, профессиональных и общих заболеваний работающих;
- организация и практическое осуществление внепланового контроля и регулярного контроля, государственного санитарно-гигиенических условий труда и производственной среды на рабочих местах;
- оценка состояния и гигиенической эффективности санитарно-технических устройств, установок и устройств, бытовых помещений, санитарных средств и средств индивидуальной защиты (противогазов, респираторов и т.д.);
- организация и качество подготовки кадров по вопросам санитарно-гигиенического обеспечения, труда и производственных процессов, первая помощь давайте.

Одним из основных принципов в охране труда при совершенствовании технических средств, остается задача перехода от техники безопасности к безопасной технике. [24, с 18]

Социальные средства повышения безопасности труда связаны с самим способом производства, жизнедеятельностью трудового коллектива.

Планирование и регулирование социального развития коллектива представляет процесс организации и координации элементов социальной структуры производства как средства охраны труда. [26, с 28-29]

Социальная среда, имеющая определяющее значение охраны здоровья человека и повышения эффективности его деятельности в трудовом процессе, включает в себя следующие элементы:

- уровень совершенства применяемых техники, технологии, состояния производственной обстановки, средств защиты работающих, степени интенсивности труда и т. п.;

- состояние производственных и бытовых помещений, размещение и оборудование рабочих мест, метеорологические условия производственной среды, качество вентиляции, отопления и освещения производственных помещений, отдельных рабочих мест, уровень шума, вибрация и другие факторы, определяющие среду обитания работников;

- материальные условия жизни трудящихся, к которым относятся материальный, уровень и влияние характера производства на его изменения; условия быта внепроизводственной сферы и возможности восстановления энергетических затрат, работающих в междуменный период отдыха.

Особое место в системе ориентирующих, организационных и управленческих средств занимают психологические и этические средства повышения безопасности труда. [6, с 44]

Психологические средства повышения безопасности труда объединяют в себе факторы:

- определяющие психологический климат в производственном коллективе, обеспечение психологической совместимости его членов;

- профессионального подбора кадров, подготовки и обучения безопасным методам труда рабочих;

- расстановки и эффективного использования трудовых ресурсов, их взаимоотношения в процессе производства.

Характерной особенностью производственной деятельности является переработка растущего объема информации и технике для данной ситуации наиболее подходящих решений, требует быстрого мышления в руководстве рабочим коллективом. Все это повышает роль психических процессов в сфере труда являются: напряжение внимания, восприятия и оценки ситуации. памяти, мышления.

Этические средства повышения безопасности труда отражают взаимоотношения между участниками трудового процесса, членами коллектива. [28, с 43]

Формирование в трудовом коллективе правильных межличностных отношений на основе правил внутреннего трудового распорядка, правил, норм и инструкций по охране труда является одной из основных обязанностей инженерно-технических работников - руководителей коллективов. [29, с 71]

В должностных инструкциях и положениях определены права и обязанности руководителей и подчиненных. Знание и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины необходимы для поддержания нормальных отношений в трудовом коллективе. В отношениях между руководителями и подчиненными предполагает соблюдение принципов гуманизма, забота о сохранении здоровья и работоспособности каждого члена коллектива, с учетом строгого соблюдения требований охраны труда и указаниями надзорных органов и контролирующих организаций для обеспечения безопасности операций.

Для достижения целей охраны труда требовательность должна быть одним из основных условий отношений между руководителем и подчиненными. Успех трудовой деятельности коллектива во многом зависит от степени взаимного доверия. Морально-психологическая значимость доверия заключается в том, что оно вызывает у работника стремление оправдать его, стимулирует личность к самовоспитанию, соблюдению трудовой и дисциплины. [5, с 37]

Оценивая роль принимаемого решения в процессе управления, можно отметить его как ведущее, так как оно оказывает целенаправленное воздействие на объект управления, организуя, направляя, координируя и мобилизуя деятельность отдельных исполнителей в осуществлении управленческих задач. [17, с 43]

В результате мы выявили, что безопасность труда подразумевает под собой систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую в себя правовые, социально-экономические, лечебно-профилактические и реабилитационные мероприятия. Мы также определили, что основное назначение системы управления безопасностью труда не только своевременное устранение каких-либо нарушений норм по охране труда, но и предупреждение возможности их возникновения. Мы рассмотрели все теоретические вопросы, касающиеся безопасности труда на предприятии, далее рассмотрим практическую сторону вопроса. Подробно изучим и проанализируем систему безопасности труда и здоровья персонала на предприятии ООО «Полигон-сервис».

## **ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА В ООО «ПОЛИГОН-СЕРВИС»**

### **2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Полигон-Сервис»**

Общество с ограниченной ответственностью «Полигон-Сервис» представляет собой завод по производству тонкодисперсного мела с прилегающим карьером. Завод располагается в Корочанском районе в селе Шеино. Территория карьера и завода принадлежит ООО «Полигон-Сервис» на правах собственности.

На сегодняшний день завод является одним из самых современных комплексов по производству мела высокого качества на российском рынке.

ООО «Полигон-Сервис» занимается добычей, производством и продажей мела российским и зарубежным изготовителям пластиковых панелей, труб, оконных профилей, изделиям из жесткого ПВХ, а также производителям

кабельной, лакокрасочной промышленности и строительных смесей. Основным направлением предприятия является производство тонкодисперсного, гидрофобного мела.

Ввод технологической линии на номинальную мощность был осуществлен в феврале 2008 год, первые партии промышленной продукции были осуществлены в марте 2008, а уже с февраля 2009 года завод вышел на проектные показатели. В сотрудничестве с испанской компанией MICRON PROCES разработана технологическая схема переработки уникального по качеству и чистоте природного сырья.

Предусмотрено централизованное управление технологическими процессами с сосредоточением всех функций управления на диспетчерском пункте в операторской.

Технологический процесс складывается из взаимосвязанных стадий, первой из которых является добыча мела из прилегающего карьера. Далее следует транспортировка, первичное и вторичное дробление, сушка, помол, ультрамикронизация, гидрофобизация, упаковка и отгрузка. Технологическая схема разработки Шеинского месторождения предусматривает поуступную отработку пород и полезного ископаемого в определенной последовательности.

ООО "Полигон-Сервис" сотрудничает с такими банками, как ВТБ и Сбербанк

Организация ведет Бухгалтерский учет и представляет финансовую отчетность в порядке, установленном федеральными законами и издаваемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Далее рассмотрим организационную структуру предприятия. Графически организационная структура представлена на рисунке 2.1.

Генеральный  
директор

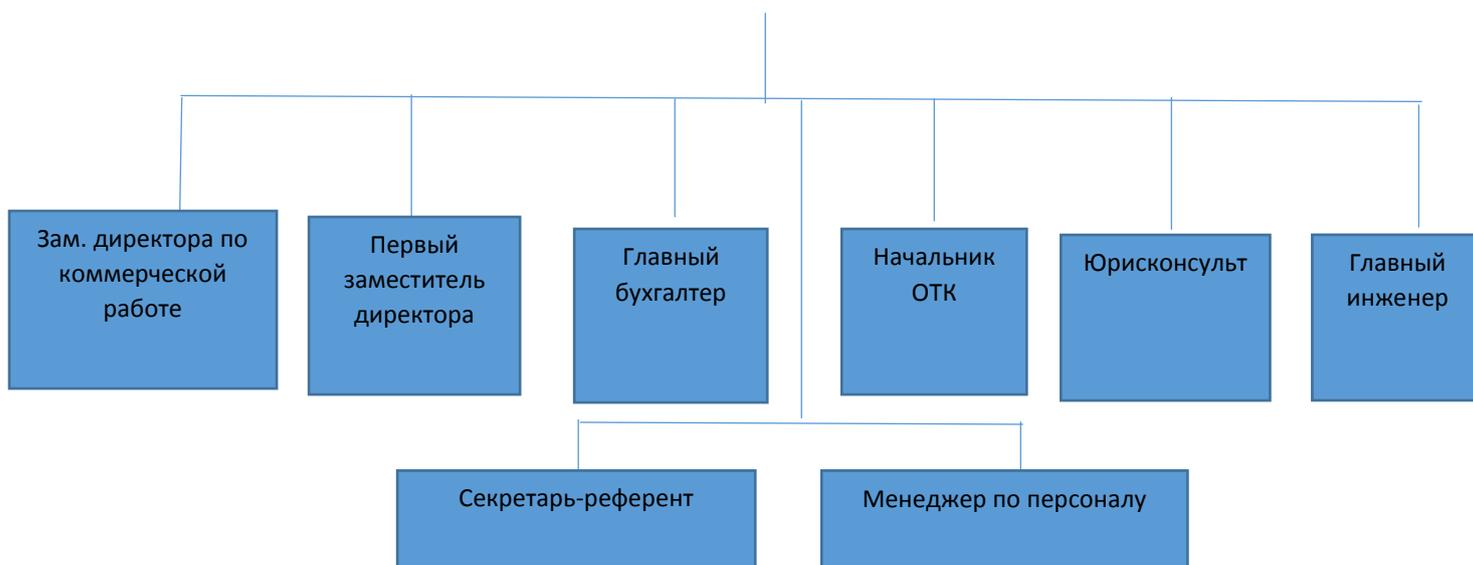


Рис. 2.1 Организационная структура ООО «Полигон-Сервис»

Далее рассмотрим все службы и отделы предприятия, а также их взаимосвязи и подчинения подробнее (таблица 2.1).

Таблица 2.1

### Организационная структура ООО «Полигон-Сервис»

Наименование службы (отдела)	Руководитель службы(отдела)	Сотрудники, находящиеся в подчинении	Количество
Администрация	Генеральный директор	Юрисконсульт	1
		Менеджер по персоналу	1
		Секретарь-референт	1
Коммерческая служба	Зам. ген. директора по коммерческой работе	Менеджер отдела продаж и логистики	3
		Старший менеджер по логистике	1
		Менеджер по логистике	1
Финансовая служба	Главный бухгалтер	Заместитель главного бухгалтера	1
		Бухгалтер	1
Отдел технического контроля	Начальник ОТК	Химик-технолог	4
Производственный	Начальник	Начальник смены	4
		Машинист грейферного крана	4
		Транспортировщик-дробильщик	4

отдел	производства	Оператор упаковочной машины	4
		Грузчик-водитель автопогрузчика	8
		Горный мастер	1
Отдел главного механика	Главный механик	Машинист экскаватора	1
		Водитель фронтального погрузчика	1
		Машинист бульдозера	1
		Водитель автосамосвала	1
		Водитель микроавтобуса	2
		Водитель вилочного погрузчика	1
		Слесарь-ремонтник мех. оборудования	3
		Слесарь-ремонтник	1
		Газоэлектросварщик	1
Отдел главного энергетика	Главный энергетик	Инженер-теплотехник	1
		Оператор котельной	5
		Слесарь-сантехник	1
		Инженер КИПиА	1
		Слесарь КИПиА	5
Отдел охраны труда	Инженер по охране труда	-	1

На предприятии действует линейно-функциональный тип структуры. Предприятие возглавляет генеральный директор, ему непосредственно подчиняется первый его заместитель, заместитель по коммерческой работе, главный бухгалтер, главный инженер, начальник ОТК, а также сотрудники, входящие в администрацию предприятия - юристконсульт, секретарь референт и менеджер по персоналу.

Главный энергетик, главный механик, начальник производственного отдела, а также инженер-технолог и инженер по охране труда подчиняются непосредственно главному инженеру.

Далее рассмотрим динамику экономической деятельности организации, а для этого проанализируем показатели размера производства за последние три года (таблица 2.2).

Таблица 2.2

Динамика показателей экономической деятельности ООО «Полигон-Сервис» за 2013-2015 гг.

Наименование показателей	2013 год	2014 год	2015 год	Абсолютное отклонение 2015г к 2013г	Относительное отклонение 2015г к 2013г
Объем выпуска продукции	103.1 млн рублей	113.9 млн рублей	115.6 млн рублей	12.5 млн рублей	12.1%
Выручка от реализации продукции	135.1 млн рублей	145.6 млн рублей	152.4 млн рублей	17.3 млн рублей	12.8%
Производство продукции	36.3 тыс. тонн	23.68 тыс. тонн	64.59 тыс. тонн	28.29 тыс. тонн	77.9%
Реализация продукции	48.0 тыс. тонн	23.6 тыс. тонн	34.6 тыс. тонн	-13.4 тыс. тонн	28%
Среднемесячная заработная плата	23200 рублей	23550 рублей	24150 рублей	950 рублей	4%
Балансовая прибыль	3.3 млн рублей	0.5 млн рублей	8.1 млн рублей	4.8 млн рублей	145%
Чистая прибыль	3.0 млн рублей	0.3 млн рублей	4.0 млн рублей	1.0 млн рублей	33%

Таким образом исходя из данных таблицы 2.2 мы что объем выпуска продукции рос из года в год и за 3 года вырос на 12.1%. Выручка от реализации продукции аналогичным образом только росла и отклонение составило 12.8%.

Производство продукции снизилось в 1.5 раза к 2014 году в связи с временными трудностями и простоем завода, однако предприятие вышло из кризиса и этот показатель существенно вырос более чем в 2 раза в 2015 году. Рост составил 77.9%.

Реализация продукции оказалась существенно выше в 2013 году и составила 48 000 тонн, однако это связано с масштабной продажей мела низкого качества, не прошедшего никаких стадий обработки. Разумеется, в связи с невысокой стоимостью такого мела выручка от реализации в 2013 существенно ниже чем в последующих годах. Реализация в 2015 году составила 34 600 тонн что на 28% ниже чем в 2013 году.

Показатели среднемесячной заработной платы практически не изменились и за 3 года отклонение составило всего 4%. Чистая прибыль предприятия снизилась до критического уровня в связи с низким производством и

реализацией продукции в 2014 году и составила всего 0.3 млн рублей, однако к 2015 году этот показатель вырос до 6.5 млн рублей, что на 116% выше чем в 2013 году.

Анализируя все выше сказанное можно сказать что предприятие испытывало не малые финансовые трудности в 2014 году в связи с выходом из строя некоторого оборудования и как следствие временным простоем производства, однако успешно преодолело все трудности и в 2015 году ООО «Полигон-Сервис» полностью вышел из кризиса.

## **2.2 Анализ системы управления персоналом на предприятии**

Управление персоналом в ООО «Полигон-Сервис» осуществляет менеджер по персоналу. В связи с небольшой численностью сотрудников на предприятии около 70 человек отдел кадров отсутствует. Во время отсутствия менеджера по персоналу по болезни или во время отпуска его обязанности возлагаются на секретаря-референта либо на юристконсульта. Менеджер по персоналу подчиняется непосредственно генеральному директору.

Функции менеджера по персоналу:

- подбор и расстановка кадров;
- изучение деловых и моральных качеств работников по их практической деятельности;
- создание резерва кадров для выдвижения на руководящие и материально ответственные должности;
- анализ текучести кадров;
- организация и проведение всех видов подготовки и повышения квалификации кадров;
- учёт кадров;
- учёт военнообязанных.

Что касается организационных документов, регламентирующих управление персоналом организации ООО «Полигон-Сервис», то к ним относятся: устав, правила внутреннего трудового распорядка, положение о персонале, должностные инструкции, штатное расписание.

В соответствии с Уставом организации разрабатывается ее структура и определяется штатный состав и штатная численность, должностной и численный состав организации с указанием фонда заработной платы закрепляется в штатном расписании. К функциям этого документа относятся: фиксирование структуры управления предприятием; нормирование численности работников; регулирование соотношения ведущих, старших и рядовых специалистов; контроль за соблюдением уровня административно-управленческих расходов.

Что касается штатного расписания ООО «Полигон-Сервис», то используя этот документ мы сможем определить численность персонала за определенный период. Далее рассмотрим структуру персонала (таблица 2.3).

Таблица 2.3

Структура персонала ООО «Полигон-Сервис»

Показатели	2013	2014	2015	Абсолютное отклонение	Относительное отклонение
Персонал, всего в том числе	74	72	68	6	8.1%
Руководители	8	8	8	0	0
Специалисты	19	17	17	2	10.5
Рабочие	47	47	43	4	8.5

М  
Ы  
В  
ИД  
ИМ,

что численность работников изменилось не значительно. По сравнению с 2013 годом численность уменьшилась на 6 человек за счет сокращения двух специалистов и четырех рабочих.

Далее рассмотрим возрастной состав кадров на предприятии (таблица 2.4).

Таблица 2.4

Группы работников по возрасту, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе руков.	Кол-во	% по группе спец.	Кол-во	% по группе рабочих
До 20	-	-	-	-	-	-
20 – 30	-	-	-	-	6	14
30 – 40	1	12.5	11	64.7	10	23
40 – 50	3	37.5	3	17.65	12	28
50 – 60	4	50	3	17,65	12	28
Свыше 60	-	-	-	-	3	7
Итого	8	100	17	100	43	100

Распределение персонала по возрасту

Из данных таблицы мы видим, что в возрасте до 20 лет работники на предприятии отсутствуют. В возрасте от 20 до 30 лет имеются только сотрудники рабочих должностей. Практически весь состав руководителей на заводе в возрасте от 40 до 60 лет и составляет 7 человек из 8. Большая часть специалистов – 11 человек из 17 приходится на возрастную категорию от 30 до 40 лет. Свыше 60 лет сотрудники только рабочих профессий.

Далее проанализируем распределение персонала по полу (таблица 2.5).

Таблица 2.5

Распределение персонала по полу

Группы работников	Мужчины		Женщины	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
Руководители	6	14	2	8
Специалисты	8	18.6	9	36
Рабочие	29	67.4	14	56

Итого	43	100	25	100
-------	----	-----	----	-----

Мы видим, что общее количество мужчин преобладают над женщинами – показатели 43 и 25 соответственно, что связано со спецификой производства. Далее рассмотрим распределение персонала по трудовому стажу (таблица 2.6).

Таблица 2.6

#### Распределение персонала по трудовому стажу

Анализируя таблицу 2.6 видно, что стаж до 10 лет всего у 8 сотрудников, который составляют рабочие должности и специалисты. Стаж от 10 до 20 лет - у 18 человек, и опять же 17 из них это рабочие должности и специалисты. Практически весь руководящий состав – 7 человек имеет трудовой стаж свыше 20 лет. Общее же количество работников со стажем свыше 20 лет составляет 42 человека. Это говорит о колоссальном опыте большинства сотрудников ООО «Полигон-Сервис», и что очень важно руководящего состава.

Теперь рассмотрим распределение персонала по образованию (таблица 2.7).

Таблица 2.7

#### Распределение персонала по образованию

Группы работников по стажу, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
До 5	-	-	-	-	5	12
От 5 до 10	-	-	2	12	1	2
От 10 до 15	1	12.5	5	29	3	7
От 15 до 20	-	-	5	29	4	9
Свыше 20	4	50	2	12	11	26
Свыше 30	3	37.5	3	18	19	44
Итого	8	100	17	100	43	100

Группы работников по образованию:	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
среднее	-	-	-	-	30	70
среднее специальное	1	12.5	-	-	7	16
незаконченное высшее	-	-	-	-	-	-
высшее	7	87.5	16	94	6	14
ученая степень	-	-	1	6	-	-
Итого	8	100	17	100	43	100

Из таблицы мы видим, что 70 процентов рабочих имеет среднее образование, среднее специальное и высшее - 7 и 6 человек соответственно. 16 из 17 специалистов имеет высшее образование, один специалист имеет ученую степень кандидат наук. Из числа руководящего состава 1 сотрудник имеет среднее специальное образование и 7 человек высшее.

Для более тщательного анализа деятельности службы персонала организации, изучим использование рабочего времени в организации: баланс рабочего времени: среднюю продолжительность рабочего дня; величину и причины потерь рабочего времени за счет целодневных и внутрисменных простоев, невыходов на работу в таблице, рассчитаем коэффициент абсентеизма, а также проанализируем основные кадровые процессы, посчитаем коэффициенты текучести, оборота по прибытию, по выбытию и коэффициент постоянства кадров. Рассмотрим и проанализируем структуру затрат на персонал.

Таблица 2.8

## Потери рабочего времени в связи с абсентеизмом

Причины потери	Документы,	2013г.	2014г.	2015г.
----------------	------------	--------	--------	--------

рабочего времени	фиксирующие потери	чел.-дн.	чел.-дн.	чел.-дн.
1. по болезни	листы по нетрудоспособности	667	473	483
2. целодневные/внутридневные простои организации	табели рабочего времени	-	-	-
3. административные отпуска.	заявления и служебные записки персонала	4	13	-
4. прогулы	служебные записки руководителей подразделений, ответственных лиц	-	-	-
Всего	официальные документы	671	486	483
Коэффициент абсентеизма в т.ч. по болезни		2.54	1.84	1.83

Исходя из таблицы 2.8 можно сделать вывод что, простой предприятия и прогулы сотрудников отсутствуют вообще, отсутствия по болезни - 667, 473 и 483 дня соответственно; административные отпуска - 4, 13 и 0 дней.

Далее посчитаем коэффициент абсентеизма.

$$K_{\text{абс}} = \frac{\text{Количество} \cdot \text{рабочих} \cdot \text{дней}}{\text{число} \cdot \text{дней} \cdot \text{невыхода} \cdot \text{на} \cdot \text{работу}} \quad (2.1)$$

$$K_{\text{абс}} 2013 = 671/264 = 2.54$$

$$K_{\text{абс}} 2014 = 486/264 = 1.84$$

$$K_{\text{абс}} 2015 = 483/264 = 1.83$$

В таблице 2.9 приведены показатели, отражающие динамику основных кадровых процессов.

Таблица 2.9

#### Показатели основных кадровых процессов

Показатель	2013г.	2014г.	2015г.
Среднесписочная численность	74	72	68
Принято всего, чел.	25	24	18
Выбыло всего, чел.	23	22	17
-по собственному желанию:	23	16	17

- за нарушение трудовой дисциплины	0	0	0
-по сокращению штатов:	0	6	0
Коэффициент текучести кадров	0.3	0.22	0.25
Коэффициент оборота по приёму	0.33	0.33	0.26
Коэффициент оборота по выбытию	0.3	0.3	0.25
Коэффициент постоянства кадров	0.7	0.7	0.75

Посчитаем коэффициенты, отражающие динамику кадровых процессов.

Коэффициент текучести кадров рассчитывается по формуле:

$$K_{т} = \frac{\text{Количество уволившихся работников по желанию и за нарушение дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (2.2)$$

$$K_{т2013} = 23/74 = 0.3;$$

$$K_{т2014} = 16/72 = 0.22;$$

$$K_{т2015} = 17/68 = 0.25$$

Мы видим, что коэффициент текучести кадров колеблется от 0.22 до 0.3.

Коэффициент оборота по приёму рассчитывается по формуле:

$$K_{п} = \frac{\text{Количество принятого на работу персонала}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (2.3)$$

$$K_{п2013} = 25/74 = 0.33;$$

$$K_{п2014} = 24/72 = 0.33;$$

$$K_{п2015} = 18/68 = 0.26$$

Из данных показателей мы видим, что коэффициент оборота по приёму варьируется от 0.26 до 0.33.

Коэффициент оборота по выбытию рассчитывается по формуле:

$$K_{в} = \frac{\text{Количество уволившихся работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} \quad (2.4)$$

$$K_{в2013} = 23/74 = 0.3;$$

$$K_{в2014} = 22/72 = 0.3;$$

$$K_{в2015} = 17/68 = 0.25$$

Коэффициент оборота по выбытию составляет 0.3, 0.3, и 0.25 соответственно.

Коэффициент постоянства кадров рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{п}}=1-K_{\text{в}}; \quad K_{\text{в}}\text{- коэффициент оборота по выбытию} \quad (2.5)$$

$$K_{\text{п}2013}=1-0.3=0.7;$$

$$K_{\text{п}2014}=1-0.3=0.7;$$

$$K_{\text{п}2015}=1-0.25=0.75$$

Коэффициент постоянства кадров составляет 0.7, 0.7 и 0.75 соответственно.

В целом исходя из данных таблицы видно, что значительных колебаний в динамике кадровых процессов нету, однако в 2014 сразу 6 человек было уволено по сокращению штатов в связи с экономическим кризисом. Ни в одном из приведенных годов, уволенных за нарушение трудовой дисциплины не было. По собственному желанию было уволено 23, 16 и 17 человека соответственно. Что касается принятого на работу персонала, то эти показатели равны 25, 24, и 18 человек соответственно. В итоге среднесписочная численность предприятия снизилась с 74 до 68 человек.

Далее рассмотрим структуру затрат на персонал (таблица 2.10).

Таблица 2.10

Структура затрат на персонал

	Вид затрат	Год			Отклонение		
		2013г.	2014г.	2015г.	2014/2013	2015/2014	2015/2013
1	Оплата труда	15984000	15552000	14688000	-432000	-864000	-1296000
2	Набор и отбор персонала	-	-	-	-	-	-
3	Обучение и развитие персонала	25000	25000	20000	0	-5000	-5000
4	Питание	1060000	1060000	1060000	0	0	0
5	Спецодежда	200000	200000	200000	0	0	0
6	Охрана труда	-	-	-	-	-	-
7	Медицинское обслуживание	25000	20000	20000	-5000	0	-5000
8	Организация отдыха	-	-	-	-	-	-

9	Оплата жилья	-	-	-	-	-	-
	Итого	17294000	16857000	15988000	-437000	-869000	-1306000

Изменения в показателях мы наблюдаем только в графе оплата труда, так как изменялся численный состав сотрудников предприятия при практически постоянных показателях заработных плат. Также небольшие изменения коснулись обучения и развития персонала и медицинского обслуживания. В обоих аспектах затраты снизились на 5000 рублей относительно 2013 года.

Мы проанализировали систему управления персоналом на предприятии ООО «Полигон-Сервис». Рассмотрели структуру персонала, показатели основных кадровых процессов, а также рассчитали основные коэффициенты. В целом можно сказать, что система управления персоналом на предприятии на довольно высоком уровне. Хотя число сотрудников небольшое большинство из них высококвалифицированные специалисты с огромным стажем и высшим образованием. Коэффициент текучести кадров также небольшой, что говорит о хороших условиях труда и постоянной стабильной заработной плате.

### **2.3 Анализ актуального состояния безопасности труда и здоровья персонала**

Ответственность за безопасность труда на предприятии ООО «Полигон-Сервис» возлагается на инженера по охране труда. Так как численность сотрудников на заводе небольшая – всего 68 человек, то службе по охраны труда необходимости нет. В процессе исполнения своих служебных обязанностей инженер по охране труда руководствуется «Рекомендациями по организации работ по охране труда на предприятии», изданным управлением по труду и занятости населения Белгородской области, Трудовым кодексом РФ, а также перечнем основных документов по охране труда для организаций.

Инженер по охране труда входит в службу главного инженера, и подчиняется непосредственно главному инженеру предприятия. На предприятии организована проверка знаний по охране труда, которая проводится для ИТР 1 раз в 3 года, рабочих должностей – 1 раз в год. Комиссия по проверке знаний по охране труда состоит из трех человек: генеральный директор, главный инженер, инженер по охране труда. Сами члены комиссии проходят обучение по охране труда один раз в 3 года в центре охраны труда Белгородской области или учебном комбинате по программе, утвержденной для членов аттестационной комиссии.

При приеме на работу работник проходит:

- вводный инструктаж;
- инструктаж на рабочем месте: первичный, ежеквартальный, внеплановый, целевой;
- обучение по охране труда - в течение одного месяца со дня приема на работу.

Помимо всего этого работник проходит стажировку в течение 4-10 смен в зависимости от стажа работы с руководителем подразделения или начальником смены.

Одной из главных функций инженера по охране труда является контроль за обеспечением работников предприятия сертифицированными средствами индивидуальной защиты (СИЗ). На предприятии разработаны нормы обеспечения СИЗ, утвержденные руководителем ООО «Полигон-Сервис». Каждый рабочий обеспечивается:

- костюмом х/б;
- кожаными ботинками;
- респиратором;
- каской;
- перчатками х/б;
- утепленные брюки;
- утепленная куртка.

Водители, работающие в карьере обеспечиваются сигнальными жилетами. Также все работники обеспечиваются специальным смывающими жидкостями: мыльными растворами, специальной пастой для мытья рук. При работе на высоте используются предохранительные пояса. Работникам, выполняющим свои служебные обязанности в условиях повышенного загрязнения (меловая пыль) выдается молоко - 0.5 литра в смену. На каждого работника составляется учетная карточка СИЗ, которая хранится у инженера по охране труда. В ней ведутся отметки о выдаче СИЗ под роспись.

При приёме на работу каждый работник проходит обязательное медицинское обследование в учебном учреждении, а также периодический медицинский осмотр (не реже 1 раза в 2 года). Все водители предприятия проходят обязательный предрейсовый и послерейсовый медицинский осмотр на основе договора заключённым с медицинским учреждением (Корочанской районной больницей). Все медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя. В зависимости от рода выполняемой работы разработаны перечни, согласно которым устанавливается: какими врачами будет проходить медицинский осмотр сотрудника.

Согласно приказу Минздравсоцразвития на каждом предприятии проводится специальная оценка условий труда 1 раз в 5 лет. Для этого привлекается специализированная организация, имеющая аттестацию. На каждое рабочее место составляется карта аттестации. В зависимости от профессии проводятся специальные замеры:

- шум и вибрации;
- освещённость;
- концентрация вредных веществ (меловая пыль);
- влажность;
- температура;
- электромагнитные излучения.

На основании проведенных замеров каждому рабочему месту присваивается класс труда. На предприятии как правило присваивается 2 и 3 класс.

Перед началом проведения оценки условий труда на предприятии издается приказ по созданию комиссии для её проведения. В состав комиссии входят:

- генеральный директор;
- главный инженер;
- главный механик;
- главный энергетик;
- главный бухгалтер;
- инженер по охране труда.

Каждая аттестационная карта подписывается членами комиссии подлежит обязательному ознакомлению под роспись работниками предприятия.

Согласно проведенной оценке условий труда составляется программа улучшений условий труда на каждое конкретное рабочее место (если это необходимо, как правило при присвоении 3 класса).

На каждого рабочего разрабатывается инструкция по охране труда исходя из его должности профессии или вида выполняемой работы. На предприятии эксплуатируются опасные производственные объекты (ОПО), одним из которых является система газопотребления предприятия. Этой системе присвоен 3 класс опасности (из возможных 4). Вследствие этого издается приказ о назначении лиц ответственных за эксплуатацию ОПО (главный энергетик, инженер-теплотехник), а также приказ по созданию комиссии по проверке необходимых знаний по эксплуатации ОПО у рабочих, которые его обслуживают. Комиссию возглавляет главный инженер, также в состав комиссии входит главный энергетик, инженер-теплотехник. Проверка знаний проводится по билетам, которые утверждаются главным инженером. После проведения проверки знаний, выдаются удостоверения, составляется протокол, подписываемый членами комиссии.

Одной из функций инженера по охране труда также является проверка условий охраны труда на каждом производственном подразделении предприятия. На основании проведенных проверок инженер по охране труда выдаёт руководителю подразделения под роспись предписание, имеющее определённую форму, в котором указываются все недочеты, выявленные в ходе проверки, а также мероприятия и сроки по их устранению.

Следует отметить что на предприятии отсутствует такая важнейшая система охраны труда как трёхступенчатый контроль по охране труда. Данная система не является требованием Трудового кодекса, что безусловно является минусом в законодательстве. Она лишь - рекомендация надзорного органа, либо решение руководства предприятия. Трёхступенчатый контроль по охране труда довольно редко используют производственные предприятия с небольшой численностью сотрудников, что может негативно сказаться на безопасности сотрудников и увеличить количество травматизма людей во время выполнения своих служебных обязанностей.

Также одним из факторов, ущемляющих защищённость работников в сфере охраны труда является отсутствие коллективного договора, который также не является обязательным по ТК РФ, но содержит в себе множество пунктов, касающихся области охраны труда.

Следующим серьёзным минусом в области охраны труда является то что инженер по охране труда в ООО «Полигон-Сервис» не имеет образования по направлению подготовки «Техносферная безопасность», вопреки приказу министерства здравоохранения «об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» от 17 мая 2012 г. №559н инженер по охране труда обязан иметь высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее

профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области охраны труда.

И последним недостатком, выявленным нами в управлении безопасностью труда является отсутствие такого важнейшего элемента оснащения как строительная тура, которая является незаменимой при работах на высоте.

Далее рассмотрим результат работы системы охраны труда на предприятии и проанализируем такой документ как журнал регистрации несчастных случаев на производстве (таблица 2.11).

Таблица 2.11

## Случаи травматизма на ООО «Полигон-Сервис»

№	Дата и время Несчастного случая	Профессия (должность)	Вид происшествия	Продолжительность временной нетрудоспособности пострадавшего	Место, где произошел несчастный случай	Номер акта о несчастном случае	Последствия несчастного случая
1	13.01.2016 14 часов 30 минут	Транспортный водитель- дробильщик	Падение с высоты	129 дней	Помещение цеха основного производства высотой 16 метров	1	Перелом правой лучевой кости, ушиб левого запястного сустава

Из таблицы мы видим, что за этот год на заводе зафиксирован один несчастный случай, что доказывает наличие недостатков в системе охраны и безопасности труда. Степень тяжести травмы была оценена врачами как легкая, поэтому в инспекцию по труду о данном происшествии доложено не было (докладывается только в случае тяжелой степени тяжести, группового несчастного случая либо в случае летального исхода), был оповещен только фонд социального страхования.

Далее рассчитаем основные коэффициенты, касающиеся травматизма.

Коэффициент частоты травматизма рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{ч}}=A*1000/B ; \quad (2.6)$$

A - число травм за отчетный период

B - среднесписочная численность работников

$$K_{\text{ч}}=1*1000/68=14.7$$

Коэффициент тяжести травматизма рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{т}}=C/A ; \quad (2.7)$$

C - количество дней нетрудоспособности

$$K_{\text{т}}=129/1=129$$

Коэффициент нетрудоспособности рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{н}}=K_{\text{ч}}*K_{\text{т}} ; \quad (2.8)$$

$$K_{\text{н}}=14.7*129=1896.3$$

Как мы видим коэффициент нетрудоспособности очень высокий.

И так, мы рассмотрели организационно-экономическую характеристику предприятия ООО «Полигон-Сервис», проанализировали систему управления персоналом, а также досконально изучили состояние безопасности труда и здоровья персонала на заводе. Подробно рассмотрели организационную структуру предприятия, его финансовые показатели, проанализировали структуру персонала по всем аспектам, рассмотрели основные кадровые процессы, причины потерь рабочего времени, структуру затрат на персонал, а также проанализировали журнал регистрации несчастных случаев, посчитали основные коэффициенты травматизма – коэффициент частоты травматизма, тяжести травматизма и коэффициент нетрудоспособности. И самое главное, выявили существенные недостатки системы безопасности труда.

## **ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА**

### **3.1 Система мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью труда и здоровья персонала**

Мы проанализировали систему управления безопасностью труда и здоровья персонала на предприятии ООО «Полигон-Сервис» и выявили ряд недостатков. Для их устранения мы предлагаем следующие мероприятия (таблица 3.1).

**План мероприятий по совершенствованию управления безопасности труда и  
здоровья персонала**

	Проблема	Рекомендации	Мероприятия	Результаты
1	Отсутствие трехступенчатой системы контроля по охране труда	Внедрить трехступенчатую систему контроля по охране труда	Создание трёхступенчатой системы контроля по охране труда	Дальнейшее снижение производственного травматизма и заболеваемости
2	Отсутствие коллективного договора	Заключить коллективный договор	Заключение коллективного договора с работодателем	Большая защищённость персонала в области охраны труда
3	Отсутствие у инженера по ОТ образования «Техносферная безопасность»	Инженеру по ОТ получить дополнительное профессиональное образование в области ОТ	Прохождение дополнительного обучения по охране труда в центре подготовки кадров	Получение инженером по охране труда необходимого дополнительного профессионального образования по ОТ
4	Отсутствие вышек-тур	Приобрести вышки-туры	Покупка 3 вышек - тур	Повышение безопасности и снижение травматизма при работе на высоте

Из таблицы 3.1 мы видим следующие недостатки системы безопасности труда в ООО «Полигон-Сервис».

- отсутствие трехступенчатой системы контроля по охране труда;
- отсутствие коллективного договора;
- отсутствие у инженера по охране труда образования по направлению подготовки «Техносферная безопасность»;
- отсутствие вышек-тур.

Теперь подробнее рассмотрим мероприятия по их устранению.

И так, в первую очередь, необходимо внедрить систему трехступенчатого контроля по охране труда. Трехступенчатая форма контроля по охране труда, это одна из основных форм контроля предприятия, состояния условий и безопасности труда на рабочих местах, производственных участках и цехах, а также соблюдением всеми органами, должностными лицами и работниками требований трудового законодательства. Эта форма контроля является важным фактором в системе мероприятий по оздоровлению условий труда и повышению культуры производства, дальнейшему снижению производственного состояния, и заболеваемости, обеспечивает коллективную ответственность за состояние охраны труда всех работников от рядового работника до руководителя учреждения. Применять данную систему предприятиями не обязывает законодательство, но она широко применяется в крупных предприятиях где большое количество сотрудников.

Очевидно, исходя из названия данной системы, что она состоит из трех ступеней проверок.

Первая ступень - это проверки производственных участков (классов, мастерских, полигонов). Проверку осуществляет начальник участка (старший мастер). Данная ступень контроля проводится ежедневно в начале рабочего дня, а на участках, где проводятся работы с повышенной опасностью ещё и в течение дня (смены). В ходе данных проверок контролируются:

- устранение нарушений, выявленных в ходе предыдущих проверок;
- освещенность, микроклимат на рабочих местах;
- чистота прилегающей территории;
- исправность рабочего инструмента и оснастки;
- состояние пожарной и электробезопасности;
- правильность складирования деталей и заготовок;
- отсутствие захламленности рабочих мест и проходов к ним;
- наличие на рабочих местах медицинских аптечек, противопожарного инвентаря;

- обеспеченность и использование работниками средствами индивидуальной защиты;
- отсутствие опасных производственных факторов, способных нанести вред здоровью работников;
- соблюдение работниками требований инструкций по охране труда и технике безопасности;
- наличие у работников удостоверений по охране труда и технике безопасности.

В ходе проверки, выявленные нарушения и недостатки вносятся в специальный журнал по первой ступени. В течение определенного времени их необходимо устранить. При обнаружении нарушений правил и норм техники безопасности, требующих неотложного решения, принимаются меры для их устранения на месте. Устранения таких нарушений под непосредственным контролем участка, руководитель. Если недостатки, выявленные при проверке, не могут быть устранены силами участка, то его руководитель должен по окончании осмотра проинформировать об этом вышестоящему руководителю для принятия соответствующих мер. В том случае, если выявлено грубое нарушение правил и норм по охране труда, что, может нанести ущерб здоровью людей или привести к аварии, или выходу из строя оборудования работа немедленно приостанавливается до устранения этого нарушения.

Вторая ступень контроля осуществляется комиссией по охране труда еженедельно либо раз в 2 недели.

Данная ступень предусматривает проверки:

- правильности контроля первой ступени;
- устранения нарушений, выявленных первой ступенью контроля, а также предыдущими проверками;
- своевременного исполнения приказов, распоряжений, других нормативно-правовых актов в части вопросов охраны труда;

- состояния защищенности рабочих мест от влияния вредных производственных факторов;
- правильности ведения технологического процесса;
- санитарного состояния бытовых и производственных помещений;
- соблюдения графиков планово-предупредительных ремонтов оборудования;
- оформления уголков по охране труда, стендов наглядной агитации;
- правильности выдачи наряда-задания на производство работ, проведения в установленные сроки всех видов инструктажей по охране труда;
- наличия и правильности установки на рабочих местах предупредительных знаков безопасности;
- бесперебойной выдачи работникам лечебно-профилактического питания, прочих установленных средств профилактики профессиональных заболеваний;
- соблюдения режима труда и отдыха трудящихся.

Результаты проверки регистрируются в специальном журнале проверок, который находится у председателя комиссии. При этом комиссия намечает мероприятия по улучшению, и представляет руководителю учреждения, который определяет исполнителей и назначает сроки исполнения. В случае грубого нарушения правил и норм охраны труда, что может, привести к нанесению ущерба здоровью обучающихся и работающих или привести к аварии, работа приостанавливается комиссией до устранения этого нарушения. Генеральный директор предприятия организует выполнение мероприятий по охране труда, определенные комиссией второй ступени контроля. Контроль за выполнением этих мероприятий осуществляют инженер службы охраны труда учреждения и уполномоченный по охране труда

Третья ступень контроля проводится один раз в месяц комиссией, возглавляемой руководителем учреждения. Проверка производится в присутствии руководителя и уполномоченного лица по охране труда проверяемого участка

На третьей ступени трехступенчатого контроля рекомендуется проверять:

- организацию и результаты работы первой и второй ступеней контроля;
- выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения третьей ступени контроля;
- выполнение предписаний органов надзора и контроля, приказов и распоряжений вышестоящих органов, приказов и решений комитета профсоюза по вопросам охраны труда;
- выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда и другими документами;
- выполнение мероприятий по материалам расследования тяжелых, групповых, несчастных случаев со смертельным исходом и аварий;
- состояние дел по аттестации рабочих мест по условиям труда;
- техническое состояние и содержание зданий, сооружений, помещений, состояние проезжей и пешеходной частей дорог, тоннелей, переходов и галерей;
- соответствие технологического, грузоподъемного, транспортного, энергетического и другого оборудования требованиям стандартов безопасности и другой нормативно-технической документации по охране труда;
- эффективность работ приточной и вытяжной вентиляции, пыле- и газоулавливающих устройств; выполнение графиков планово-предупредительного ремонта учебного и производственного оборудования, наличие схем коммуникаций и подключения энергетического оборудования;
- обеспеченность обучающихся и работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильность их выдачи, хранения, организации стирки, чистки и ремонта;
- обеспеченность обучающихся и работающих санитарно-бытовыми помещениями и устройствами;
- проведение периодических медицинских осмотров;
- обучение и проверка знаний по охране труда руководителей и специалистов;
- состояние уголков и кабинета охраны труда;

- организацию и качество проведения обучения и инструктажей с обучающимися и работающими по безопасности труда;
- пересмотр инструкций по охране труда;
- соблюдение установленного режима труда и отдыха, трудовой дисциплины;
- состояние соответствия требованиям правил пожарной и электробезопасности, техники безопасности, санитарно-гигиенических норм.

Результаты проверки оформляется актом, и на совещаниях у руководителя предприятия обсуждаются выявленные проблемы. На совещании рассматривается положительный опыт, а также, информация руководителей участков, где выявлены неудовлетворительное государство, условия труда, допущенные нарушения государственных стандартов безопасности труда, правил и норм по охране труда. Проведение совещания оформляется протоколом, по его итогам, печатаются приказы с указанием мероприятий по устранению выявленных недостатков и нарушений, сроков исполнения и ответственные лица.

Вторым из четырёх мероприятий по совершенствованию управления безопасностью труда и здоровья персонала является заключение коллективного договора.

Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей. Согласно статьям 21 и 22 ТК РФ заключение коллективного договора не является обязательным и заключается только в случае инициативы одной из сторон.

Мы предлагаем включить в коллективный договор следующие условия:

- организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда;
- обеспечить, по мере необходимости, проведение осмотра условий труда на рабочих местах по выявлению неблагоприятных факторов, влияющих на условия труда, здоровье работника, по результатам осмотра определить

организационно-технические и санитарно-оздоровительные мероприятия с целью улучшения условий труда, предупреждения несчастных случаев и заболеваний, санитарно-бытового обеспечения работающих;

- организовать обучение и проверку знаний работников по вопросам охраны труда, а также проведение инструктажей по охране труда при приеме на работу;

- обеспечить нормальный тепловой и световой режим служебных помещений в соответствии с санитарными нормами и правилами;

- своевременно и бесплатно выдавать работникам учреждения специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты согласно утвержденным нормам МЧС России;

- организовать в соответствии с установленным порядком своевременное расследование несчастных случаев, издавать по материалам расследований и решению представительного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения приказы с целью устранения причин, вызвавших несчастные случаи;

- обеспечить строгое соблюдение должностными лицами требований правил и норм охраны труда, графиков ремонтов;

- создать необходимые условия для работы уполномоченного по охране труда, обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда;

- обеспечивать кисломолочными продуктами работников, которым в профилактических целях рекомендуется их употреблять при работе во вредных условиях;

- оплачивать флюорографическое обследование и периодический медосмотр, связанный с вредными условиями труда.

Третьим мероприятием в нашей системе совершенствования управления безопасностью труда является получение дополнительного профессионального образования инженером по охране труда ООО «Полигон-сервис». Как уже упоминалось в главе 2.3 министерство здравоохранения и социального

развития РФ издало приказ, вступивший в силу 01.07.2013, который обязывает работника, занимающего должность инженера по охране труда иметь высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области охраны труда. Перед руководством предприятия возникает выбор либо сохранить нынешнего инженера по охране труда, который обладает довольно солидным стажем и высокими профессиональными навыками, но потратить средства на его дополнительное обучение либо уволить его и найти нового специалиста с требуемым образованием. На такую должность и в такую специфическую отраслевую деятельность очень сложно найти нового сотрудника ввиду относительно недавнего введения требуемого направления подготовки в ВУЗы г. Белгорода. С огромной долей вероятности можно утверждать, что у соискателей просто не будет никакого трудового стажа.

Поэтому мы предлагаем не нарушать законодательство и при этом сохранить высококвалифицированного, компетентного инженера по охране труда и направить его пройти обучение в центре подготовки кадров по адресу г. Белгород, ул. Мичурина, д. 39а.

Центр подготовки кадров - это современное учреждение дополнительного профессионального образования в области охраны труда и пожарной безопасности в городе Белгороде. Главной целью центра является кадровое обеспечение промышленности качественными, высокообразованными и квалифицированными специалистами. Обучение в учебном центре проводится на новейшем оборудовании, по современным методикам, с учетом последних достижений по специальности. Индивидуальный подход к каждому слушателю гарантирует надежное усвоение материала. С той же целью в учебной программе предусмотрено большое количество практических занятий. По окончании обучения слушатели, успешно сдавшие экзамены, получают удостоверение установленного образца и протокол заседания комиссии по

проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов. Срок действия удостоверения - три года. Период обучения составляет 40 часов - около 2 месяцев.

И последним мероприятием в нашем проекте по улучшению безопасности труда и здоровья персонала является приобретение строительных тур.

Как было сказано в главе 2.3 при анализе состояния системы безопасности труда на предприятии ООО «Полигон-Сервис» при работе на высотах все рабочие оснащаются специальными предохранительными поясами. Это обязательная мера предосторожности при работах даже на относительно небольших высотах. Однако есть ряд причин, по которым эффективность данного оснащения существенно снижается: большие высоты, труднодоступность участков, на которых производятся работы, необходимость наличия определенных навыков и сноровки рабочего при работе в таких условиях. К тому же рекомендуемое нами для внедрения оснащение, используемое совместно с предохранительными страховочными поясами снизит вероятность травматизма при работе на высотах практически до минимума. Далее рассмотрим что представляет из себя строительная тура.

Вышка-тура – передвижная сборно-разборная металлоконструкция башенного типа, применяемая для работ на высоте. Строительные вышки-туры, как правило, имеют колеса с опорными винтами и отличаются большой степенью нагрузки, которую они могут выдержать. Преимущество этих конструкций заключается в мобильности и относительно легким весом, поэтому их легко передвигать с места на место. Основные технические характеристики вышек-тур:

- грузоподъемность: от 150 до 250 кг/м<sup>2</sup>;
- высота использования: от 3 до 21,8 м рабочей высоты;
- габаритные размеры: ширина настила может быть от 0,5 до 2,0 м, а длина настила от 1,5 до 3,0 м.

Строительные туры используются для работ на высотах, где применение классических лестниц или стремянок опасно и в случаях, когда строительные материалы и инструмент необходимо разместить непосредственно в зоне работ. Эти конструкции применяются в сферах, то есть везде где необходим доступ на высоту - монтаж, электромонтаж, строительные, ремонтные, фасадные работы. В зависимости от условий эксплуатации в производстве используют разные материалы для изготовления вышек-тур: сталь, алюминий, стекловолокно.

Современные строительные туры как правило легко собираются и разбираются: для этого не требуется специальный инструмент или квалифицированные рабочие. Монтаж вышки-туры высоты 4-5 метров занимает от 15 до 20 минут и может быть осуществлён одним человеком. Стоимость данной конструкции в среднем около 10 000 рублей. Мы пришли к выводу, что в нашем случае, учитывая небольшие масштабы предприятия, достаточно приобрести три вышки-туры.

На этом мы завершаем описание предложенных нами мероприятий по совершенствованию безопасности труда в ООО «Полигон-Сервис».

Далее рассмотрим затраты на реализацию данного проекта. В нашем проекте два мероприятия были социального характера, соответственно не требовали финансовых затрат. Мероприятия и их стоимость приведены в таблице 3.2.

Таблица 3.2

**Оценка стоимости мероприятий по совершенствованию управления  
безопасности труда и здоровья персонала**

№	Мероприятие	Ответственные	Затраты
1	Создание трёхступенчатой системы контроля по охране труда	Инженер по охране труда	В рамках з/п инженера по охране труда

2	Заключение коллективного договора	Инженер по охране труда менеджер по персоналу	В рамках з/п инженера по охране труда и менеджера по персоналу
3	Прохождение дополнительного обучения по охране труда в центре подготовки кадров	Менеджер по персоналу	20 000 рублей
4	Покупка трёх вышек-тур	Главный механик	30 000 рублей

Из таблицы 3.2 мы видим, что наш проект обойдется предприятию в 50 000 рублей. Учитывая прибыль предприятия, это небольшие затраты, однако данные нововведения существенно повысят безопасность труда на производстве.

И так мы, исходя из выявленных недостатков предложили ряд мероприятий по их устранению, подробно рассмотрели суть данных мероприятий, а также посчитали финансовые затраты на данный проект.

### **3.2 Обоснование социально-экономической эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью труда и здоровья персонала**

Последней задачей, которую нам предстоит выполнить в данной работе это посчитать экономическую эффективность проекта и срок окупаемости предложенных нами мероприятий. Теперь мы располагаем всеми необходимыми данными для этих расчетов.

Для того чтобы посчитать экономическую эффективность проекта воспользуемся формулой:

$$\text{Эф} = \text{Д} - \text{З}; \quad (3.1)$$

Д - доходы в текущем периоде

З - затраты на мероприятия

Чистый доход нашего предприятия в 2015 году составил 4 000 000 рублей.

$\text{Эф} = 4\,000\,000 - 50\,000 = 3\,950\,000$  рублей

Экономическая эффективность проекта составила 3 950 000 рублей.

Далее рассчитаем срок окупаемости нашего проекта по формуле:

$$B = \frac{Z_p}{\text{Эф}}; \quad (3.2)$$

$Z_p$  - затраты на реализацию мероприятий

Эф - экономическая эффективность

$B = 50\,000 / 3\,950\,000 = 0.01$  года

Срок окупаемости нашего проекта очень маленький – меньше 1 месяца.

В 3 главе нашей работы мы разработали систему мероприятий по выявленным ранее недостаткам для ООО «Полигон-Сервис, обосновали эти мероприятия, посчитали финансовые затраты на данные мероприятия, посчитали экономическую эффективность проекта и срок его окупаемости - он составил менее 1 месяца.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе теоретического изучения основ обеспечения безопасности труда и здоровья персонала нами было изучено понятие охраны труда и техники безопасности. Так, под охраной труда мы понимаем один из принципов

трудового права - субъективное право работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены в конкретном трудовом правоотношении. Также нами была отражена правовая основа охраны труда и был определен круг законов и нормативов, регулирующих данный вопрос. Помимо этого, в ходе теоретического анализа проблемы нами было определено понятие управления охраной труда, намечены основные цели и задачи системы управления охраной труда, рассмотрена схема ее практической реализации.

В ходе анализа системы обеспечения безопасности труда и здоровья персонала ООО «Полигон-Сервис» нами была проведена организационно-экономическая характеристика организации. Мы рассмотрели организационную структуру предприятия, его финансовые показатели, провели дифференциацию работников по уровню образования и группам работников, определили динамику численности персонала, провели ее анализ по структурным подразделениям.

Помимо этого нами была проанализирована система управления безопасностью труда и здоровья персонала. Мы определили ее стратегические цели и задачи. Обозначили основные направления деятельности и их содержание. В процессе анализа нами был выявлен ряд проблем в системе безопасности в ООО «Полигон-Сервис».

В результате разработки мероприятий по совершенствованию системы обеспечения безопасности и здоровья персонала мы предложили проект по устранению этих проблем и совершенствованию управления безопасностью труда и здоровья персонала. Часть наших мероприятий являлась социальной, а часть требовала финансовых затрат. Мы посчитали величину этих затрат, рассчитали экономическую эффективность проекта и срок его окупаемости.

Наши предложенные мероприятия являются очень действенными, рациональными, действительно повышающими продуктивность всей системы безопасности труда на предприятии, и что не мало важно практически не ударяющими по бюджету ООО «Полигон-Сервис».

**СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/> (дата обращения 11.05.14)
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами/ М. Армстронг. - СПб.: Питер, 2007. - 317 с.
3. Арустамов Э.А. Безопасность жизнедеятельности/ Э.А. Арустамов. – М.: «Дашков и Ко», 2001. – 678 с
4. Асанова И.М. Деятельность службы приема и размещения/ И.М. Асанов - М.: Академия, 2011
5. Белов С.В. Безопасность жизнедеятельности/ С.В. Белов, А.В. Ильницкая, А.Ф. Козьяков. – М.: Высш. шк., 2001. – 485 с.
6. Бизюкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка: Учеб. пособие. М., Экономика, 2012, с. 448.
7. Блинов А. Мотивация персонала корпоративных структур // Маркетинг.- 2010.- № 1. - С. 88-101.
8. Богданов Ю. Н. , Зорин Ю. В., Шмонин Д. А., Ярыгин В. Т. Мотивация персонала // Методы менеджмента качества.- 2012.- № 11. - С. 14-19.
9. Богданова Е.Л. Маркетинговая концепция организации персонал-менеджмента и конкурентоспособной рабочей силы. СПб., 2013, с. 120.
10. Бурмистров А. , Газенко Н., Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? // Управление персоналом.- 2012.- № 7, с. 44
11. Васильев П.П. Практикум по безопасности жизнедеятельности человека, экологии и охране труда/ П.П. Васильев. - М.: Финансы и статистика, 2004. - 209 с.
12. Веснин В.Р. Основы менеджмента. - М.: «Триада, ЛТД», 2011, с. 262.
13. Винокуров Л.В., Скрипюк И.И. Организационная психология. - СПб.: Нева, 2001.-512с.

14. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. - М.: Гардарика, 2010, с. 336.
15. Гасанова К.К., Мышко Ф.Г. Трудовое право/ К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2010. - 187 с.
16. Грабовский И.А. Трудовое право/ И.А. Грабовский. - Белгород: ЛитКараВан, 2009. - 254 с.
17. Девисилов В.А. Охрана труда/ В.А. Девисилов. - М.: Форум-Инфра, 2006. - 198с.
18. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник. Н.Новгород, НИМБ, 2013, с. 286.
19. Званковский А.Н. Организационная психология. - М.: Флинта: МПСИ, 2000. - 648с.
20. Иванцевич Дж. М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. – М., 2014, с. 222.
21. Кибанов А.Я. Управление персоналом. – В кн. : Управление организацией. / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Соломашина. – М: ИНФРА – М, 2011, с. 514.
22. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. М., ИНФРА-М, 2005
23. Куликов О.Н. Безопасность жизнедеятельности в строительстве/ О.Н. Куликов. - М.: Академия, 2009. - 226 с.
24. Липатов В.С. Управление персоналом предприятий и организаций: Учебник для вузов. – М.: ТОО «Люкс-арт», 2013, с. 338.
25. Магура М.И. Отбор персонала и управление человеческими ресурсами организации // Управление персоналом. 2013. № 7. с.43.
26. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб. пособие. М., Финансы и статистика, 2011, с. 244.
27. Максимцов М.М, Игнатьева А.В. Менеджмент. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2010, с. 370.

28. Маренго А.К. Трудоохранная культура/ А.К. Маренго. – СПб.: Алетейя, 2001. – 251 с.
29. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента/Пер. с англ. - М.: Дело, 1999. - 598 с.
30. Никонов Д.А. Трудовое право/ Д.А. Никонов. - М.: Норма, 2007. - 175 с.
31. Олдкорн Р. Основы менеджмента. Учебник/Пер. с англ. - М.: Финпресс, 1999. - 320 с.
32. Орлов А.И. Менеджмент в техносфере/ А.И. Орлов. - М.: Академия, 2003. - 157 с.
33. Оробец В.М. Трудовое право/ В.М. Оробец. - СПб.: Питер, 2010. - 201 с.
34. Парахина В.Н. Теория организации. - 2-е изд. - М.: КноРус, 2006. - 296с.
35. Петров С.В. Первая помощь в экстремальных ситуациях/ С.В. Петров. – М.: НЦ ЭНАС, 2004. – 96 с.
36. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. История психологии - М.: Российский государственный гуманитарный университет, 1994. - 416с.
37. Попов Ю.П. Охрана труда/ Ю.П. Попов. - М.: КноРус, 2009. - 112с.
38. Русак О.Н. Охрана труда: организация и управление/ О.Н. Русак. – СПб.: Профессия, 2002. – 240 с.
39. Рыженкова А.Я. Трудовое право России/ А.Я. Рыженкова. - М.: Юрайт : Высшее образование, 2009. - 213с.
40. Сапронов Ю.Г. Безопасность жизнедеятельности/ Ю.Г. Сапронов. - М.: Академия, 2006. - 170 с.
41. Сидоренко Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/ Е.Н. Сидоренко. - М.: Юрайт, 2006
42. Сидорова А.И. Безопасность жизнедеятельности/ А.И. Сидорова. - М.: КноРус, 2009. - 195 с.
43. Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации/ М.Б. Смоленский. - Ростов н/Д: Феникс, 2011. - 183 с.
44. Спивак В.А. Организационная культура. - СПб.: Нева, 2004. - 224с.

45. Сулла М.Б. Охрана труда/ М.Б. Сулла. – М.: Просвещение, 2001. – 256 с.
46. Торрингтон Д. Управление человеческими ресурсами/ Д. Торрингтон. - М.: Дело и Сервис, 2004. - 231 с.
47. Тяжкова И.М. Неосторожные происшествия с использованием источников повышенной опасности/ И.М. Тяжкова. - СПб.: Юридический центр Пресс, 2002. - 94 с.
48. Управление персоналом [Текст] : Учеб. / Под общ. ред. А.И. Турчинова. – М.: РАГС, 2003. – 484 с.
49. Управление персоналом [Текст] : Учеб./Л.В. Вагина, А.И. Горбачев, Т.С. Иларионова и др. – М.: Издательство РАГС, 2012. – 484 с.
50. Уткин Э.А. Государственное и муниципальное управление [Текст] : Учеб. пособие. – М.: Экмос, 2003. – 303 с.
51. Филина Ф.Н. Справочник кадровика/ Ф.Н. Филина. - М.: ГроссМедиа, 2009. - 352 с.
52. Фомин А. Д. Руководство по охране труда/ А.Д. Фомин. – М.: НЦ ЭНАС, 2005. – 232 с.
53. Хохлов А.А. Кадровые процессы в системе государственной власти [Текст] : Социологический анализ. – М.: Изд-во МПСИ, 2000. –272 с.
54. Хохлова Е.Б., Сафонова В.А. Трудовое право России/ Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - М.: Юрайт, 2008. - 203 с.
55. Цветаев, В.М. Управление персоналом [Текст] / В.М. Цветаев. - СПб: Питер, 2013. - 301 с.
56. Чиркин В.Е. Государственное и муниципальное управление [Текст] : Учеб. – М.: Юристъ, 2010. – 319 с.
57. Чиркин В.Е. Государственное управление [Текст] : Элементарный курс. – М.: Юристъ, 2012. – 318 с.
58. Чоудхари С. Менеджмент XXI века: Пер. с англ. - М.: ИНФРА - М, 2002. - 448с.

59. Шамхалов Ф. Теория государственного управления [Текст] : – М.: Экономика, 2012. – 636 с.
60. Шаталова, Н.И. Трудовой потенциал работника [Текст] / Н.И. Шаталова. - М.: ЮНИТИ-ДАН, 2012. - 291 с.
61. Шеметов П.В. Теория организации: Курс лекций. - М.: Омега-Л, 2006. - 282с.
62. Шлендер П.Э. Управление персоналом [Текст] : – М.: ЮНИТИ, 2011. – 319 с.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

